



平成25年12月27日

【照会先】

労働基準部監督課

監督課長 西本 直哉

主任監察監督官 五十嵐理夫

(電話) 028-634-9115

(FAX) 028-632-6585

報道関係者 各位

「過重労働重点監督月間」における取組状況

—重点監督を実施した事業場の8割以上に法令違反—

栃木労働局（局長 坂本忠行）は、平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に「過重労働重点監督」（以下「重点監督」という。）を実施しました。結果は次のとおりです（詳細は別紙1及び別紙2）。

【監督指導実施結果等のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場 93事業場
- (2) 違反状況 82事業場（88.2%（全国82%））に何らかの労働基準関係法令違反
 - ①違法な時間外労働があったもの 48事業場（51.6%（全国43.3%））
 - 重点監督時に把握した時間外・休日労働時間が最長の者の実績
 - 80時間超 7事業場（7.5%（全国24.1%））
 - 100時間超 20事業場（21.5%（全国14.3%））
 - ②賃金不払残業があったもの 28事業場（30.1%（全国23.9%））
 - ③過重労働による健康障害防止措置が実施されていないもの 2事業場（2.2%（全国1.4%））
 - <指導状況>
 - ・法令違反があった事業場に対し、是正勧告書を交付
 - ・28事業場に対し、過重労働による健康障害防止を指導
- (3) 申告受理・申告監督の実施状況

このほかにも、労働者からの申告（労働基準法第104条に基づいて労働基準監督署（以下「監督署」という。）に違反の事実を申し立てるもの）を受けて、43件の申告監督を実施しています。（詳細は別紙2）

2. これまで及びこれからの対応

上記1の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行いました。

是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきます。

それでもなお、是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応していきます。

(送検した場合には、企業名等を、監督署において公表します。)

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる事業場に対し、監督指導をしっかりと行ってまいります。

第2 職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応

パワーハラスメントによって、若者を使い捨てにすることをなくすよう、労使をはじめ関係者へ幅広く周知・啓発を行いました。

- 重点監督を実施した事業場等へパワーハラスメント対策の必要性を解説したリーフレットを配布した。
- 「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」が平成25年11月25日、宇都宮市で開催され、約70名が参加しました。(別添)
- 平成26年1月28日(火)午後2時から、宇都宮市総合コミュニティセンター(宇都宮市明保野町)において、「職場におけるパワーハラスメントの予防と対策について」と題する労務管理講習会の開催が予定されています。詳細はお問い合わせください。

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 「重点監督」実施状況

「過重労働重点監督月間」中、93 事業場に対し重点監督を実施し、82 事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが 48 事業場、賃金不払残業があったものが 28 事業場認められた。[労働基準関係法令違反の条文について（参考資料1 参照）]

表1 「重点監督」実施件数等

業種	事項	重点監督実施 事業場数 (注1)	何らかの労働基 準関係法令違反 があった事業場 数	違反事項		
				労働時間 (注2)	賃金不払残業 (注3)	健康障害防止 対策(注4)
合計		93 (100.0%)	82 (88.2%)	48 (51.6%)	28 (30.1%)	2 (2.2%)
主な業種	製造業	35(37.6%)	29	15	10	0
	建設業	6(6.5%)	6	1	2	0
	運輸交通業	12(12.9%)	10	8	5	0
	商業	16(17.2%)	16	10	5	0
	金融・広告業	2(2.2%)	1	0	0	0
	保健衛生業	10(10.7%)	9	7	4	1
	接客娯楽業	5(5.4%)	5	4	3	1
	その他の事業	7(7.5%)	6	3	2	0

(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が100を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注3) 労働基準法第37条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注4) 労働安全衛生法第18条違反〔労働安全衛生規則第22条（衛生委員会において、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項について調査審議を行っていないもの。）及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

※ 「過重労働重点監督」については、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて特に情報精度の高い事業場を優先して監督の対象としているため、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場の比率が88.2%（平成24年の定期監督等における比率は73.2%）、労働時間の違反のあった事業場の比率が51.6%（同26.1%）と高くなっている。

2 健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

「過重労働重点監督」実施事業場のうち28事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導を実施することなどの過重労働による健康障害防止対策を講じるよう指導した。

表2 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	面接指導の実施(注2)	衛生委員会等における調 査審議の実施(注3)	面接指導等の実施に係る 体制の整備等(注4)
28	12	13	7

(注1) 指導事項は、重複があり得る。

(注2) 2ないし6月で平均80時間を超える時間外労働を行っている労働者又は1月100時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

(注4) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間適正把握に係る指導

「過重労働重点監督」実施事業場のうち25事業場に対して、労働時間の管理が不適切であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（参考資料2参照）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表3 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	始業・終業時刻の確認・記録（基準2(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準2(5)）	労使協議組織の活用（基準2(6)）
		自己申告制の説明（基準2(3)ア）	実態調査の実施（基準2(3)イ）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2(3)ウ）		
25	18	5	6	4	2	2

(注1) 指導事項は、重複があり得る。

(注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（参考資料2）のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 重点監督において把握した実態

○ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

「過重労働重点監督」実施時に時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、7事業場で1月80時間を超えており、20事業場で1月100時間を超えていた。

表4 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

把握していない	時間外労働なし	1月当たり45時間以下	1月当たり45時間超え80時間以下	1月当たり80時間超え100時間以下	1月当たり100時間超え
0	3	32	31	7	20

「過重労働重点監督月間」における申告受理・申告監督実施状況等

○ 申告受理・申告監督実施状況

「過重労働重点監督月間」中に、43件の申告を受理した。

また、重点監督以外にも、「過重労働重点監督月間」中に、32事業場に対し申告監督を実施し、24事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

業種	事項	申告受理 件数	申告監督 実施事業場数 (注1)	何らかの労働 基準関係法令 違反があった 事業場数	違反事項			
					労働時間 (注2)	割増賃金 (注3)	賃金不払 (注4)	解雇 (注5)
合計		43 (100.0%)	32	24 (75.0%)	1 (3.1%)	8 (25.0%)	12 (37.5%)	5 (15.6%)
	製造業	9(20.9%)	6	5	1	45	2	1
	鉱業	0(0.0%)	1	1	0	0	0	1
	建設業	3(7.0%)	4	2	0	0	1	0
	運輸交通業	5(11.6%)	4	4	1	1	2	0
	貨物取扱業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	農林業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	畜産・水産業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	商業	7(16.3%)	6	3	0	2	1	3
	金融・広告業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	映画・演劇業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	通信業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	教育・研究業	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	保健衛生業	3(7.0%)	0	0	0	0	0	0
	接客娯楽業	9(20.9%)	7	6	0	2	4	0
	清掃・と畜業	1(2.3%)	1	0	0	0	0	0
	官公署	0(0.0%)	0	0	0	0	0	0
	その他の事業	6(14.0%)	3	3	0	1	2	0

(注1) 9月に申告監督を実施した事業場数であり、申告受理件数の内数ではない。

(注2) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注3) 労働基準法第37条（割増賃金）違反を計上している。

(注4) 労働基準法第24条及び最低賃金法第4条違反件数を計上している。

(注5) 労働基準法第19条違反〔解雇してはならない期間（業務上疾病の療養中等）に解雇したもの。〕及び労働基準法第20条違反〔解雇するに当たり、少なくとも30日以上前に予告をしていないものや、予告期間が30日に満たない場合で解雇予告手当を支払っていないもの。〕を計上している。

【労働基準法】

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

【労働安全衛生法】

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

【労働安全衛生規則】

第二十二條 法第十八条第一項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

- 九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

【労働安全衛生規則】

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準

(平成 13 年 4 月 6 日付け基発第 339 号)

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成 12 年 11 月 30 日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記（2）の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

- ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じて労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。